

0-497249

На правах рукописи

ЖУРАВЛЁВ МАКСИМ ВЛАДИМИРОВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ИНТЕРЕСАХ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
управление инновациями

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Иркутск – 2012

**Работа выполнена на кафедре экономики и бухгалтерского учёта
ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет»**

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Гонин Валерий Николаевич, заведующий
кафедрой экономики и бухгалтерского учёта
Забайкальского государственного университета

Официальные оппоненты: д-р экон. наук, профессор **Лескова Татьяна Михайловна**, заведующая кафедрой экономики
Забайкальского института железнодорожного
транспорта;

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000795809

д-р экон. наук, профессор **Потаев Виктор Сергеевич**, заведующий кафедрой организации
производства, коммерции и
предпринимательства Бурятской
государственной сельскохозяйственной
академии им. академика В.Р. Филиппова

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный
аэрокосмический университет имени академика
М.Ф. Решетнёва», кафедра экономики

Защита состоится «29» мая 2012 г. в 12:30 на заседании диссертационного
совета ДМ 212.073.08 в Иркутском государственном техническом университете
по адресу: 664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83, корпус «В», Межотраслевой
региональный центр повышения квалификации и переподготовки специа-
листов, ауд. 100.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке НИУ ГОУ ВПО
«Иркутский государственный технический университет», с авторефератом – на
официальном сайте ВАК, сайте университета www.istu.edu.

Отзывы на автореферат отправлять по адресу: 664074, г. Иркутск, ул.
Лермонтова, 83, ученому секретарю диссертационного совета ДМ 212.073.08.

Автореферат разослан «26» апреля 2012 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета, кандидат экономических наук,
профессор

Г.М. Берегова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Определение роли человека в экономике всегда было в центре внимания экономической науки. В современных условиях интерес со стороны научного сообщества к этому вопросу только увеличился. Это связано со стремлением перевести экономику на инновационный сценарий развития, что предполагает решение комплекса задач, к числу которых относят организацию инновационного производства, развитие системы подготовки высококвалифицированных кадров, развитие системы трансфера технологий, развитие информационно-телекоммуникационного сектора, а также финансирование научно-исследовательского сектора. Решение обозначенных задач предполагает появление сопутствующих проблем, связанных с готовностью экономики, общества принять новые принципы, правила ведения народного хозяйства. Усилия бизнеса, государства по развитию инновационной экономики будут тщетны, если не сделать ставку на развитие человеческого капитала. Уровень образования населения, культурные ценности, знания, инновационный тип мышления, качество научных кадров – всё это образует основу для инновационных преобразований, что подтверждается опытом развитых стран.

Сегодня, по оценкам экспертов, в РФ уровень восприятия человеком и обществом в целом инновационных преобразований в экономике является недостаточным. В итоге такое положение дел влияет на эффективность инновационного менеджмента, уровень квалификации специалистов в организациях, предприятиях внедряющих инновационные технологии, на формирование спроса на инновационные товары, услуги. Одновременно проблема усугубляется наличием множества различий в социально-экономическом развитии регионов, поскольку именно регионы формируют общий тренд инновационного развития экономики государства.

Российская Федерация состоит из 83 равноправных субъекта федерации, при этом, каждый субъект имеет свои особенности в социально-экономическом развитии. В связи с этим уровень развития человеческого капитала в регионах разный. Принимая во внимание выше сказанное, становится необходимым разработка подхода к управлению человеческим капиталом в регионе, способного учитывать особенности региональной экономики, целью которого является развитие необходимого уровня человеческого капитала для нужд инновационной экономики.

Данный тезис определяет актуальность настоящего исследования.

Степень разработанности проблемы

Исключительная важность, растущая актуальность и многоплановость проблем управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона в современных условиях обусловили неослабевающий интерес к данной теме со стороны ученых как в России, так и за рубежом.

Существенный вклад в развитие инновационных теорий внесли ученые: Д. Макриз, Г. Менш, Б. Твисс, Ф. Хайек, Р. Ханнингс, Е. Шлюклер, Й. Шумпетер.

При теоретической и методологической проработке вопросов, связанных с человеческим капиталом, особенное значение приобретают исследования таких классиков западной экономической мысли, как Т. Витстейна, К. Маркса, В. Петти, А. Смита, У. Фарра, Э. Энгеля и других.

Современная теория человеческого капитала получила развитие в работах Г. Беккера, Й. Бен-Порэта, Б. Вейсброда, Д. Минцера, Б.Л. Хансена, Т. Шульца и многих других экономистов в 1950-1980-е годы.

Проблемы управления человеческим капиталом рассматривали такие ученые, как В.В. Глухов, А. И. Добрынина, С.А. Дятлов, С.А. Курганский, Ф. Махлуп, С.Г. Струмилина, Е.Д. Цыренова, М.И. Щадов и др.

Из работ российских ученых, в которых отражены те или иные аспекты управления человеческим капиталом и эффективного использования интеллектуальных и творческих характеристик человека, можно выделить работы Л.С. Бляхмана, З.А. Грандберг, В.Л. Иноземцева, А.Э. Котляра, Л.И. Лукичевой, Ю.К. Перского, М.И. Скаржинского, В.А. Скворцовой, А.И. Татаркина и др.

Анализ указанных работ показал, что имеющиеся в них теоретические и методические положения нельзя признать достаточными для решения обозначенных проблем в управлении человеческим капиталом с целью инновационного развития региона, что определило объект, предмет, цели и задачи диссертационного исследования.

Цель исследования – разработка нового подхода к управлению человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) дополнить трактовку понятия «управление человеческим капиталом» в аспекте инновационного развития региона;
- 2) для повышения качества управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона предложить инструмент оценки развития и распространения знаний в регионе;
- 3) предложить модель управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона;
- 4) предложить механизм формирования информационной базы, используемой в модели управления человеческим капиталом, с целью инновационного развития региона;
- 5) разработать механизм внедрения модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

Объект исследования – человеческий капитал в аспекте инновационного развития региона.

Предмет исследования – процесс управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

Область исследования. Тема диссертационной работы соответствует

паспорту номенклатуры специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями: п. 2.29. Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования явились положения экономической науки, касающиеся вопросов инновационного развития, эволюции взглядов на роль человека в процессе общественного развития и способов управления человеческим капиталом.

Методы исследования. Обоснование теоретических положений и аргументация выводов осуществлялась с использованием как общенаучных методов, так и частных (экономических) экономико-статистических методов сбора и обработки информации, расчётно-конструктивных (экономических частных методов).

Информационно-эмпирической базой исследования послужили официальные публикации Федеральной службы государственной статистики, справочные материалы, оперативные материалы Министерства образования и молодёжной политики Забайкальского края, центров занятости населения, публикации и исследования российских и зарубежных авторов, данные научной периодической печати.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

1) Дополнено понятие «управление человеческим капиталом» в интересах инновационного развития региона.

Под управлением человеческим капиталом в аспекте инновационного развития региона, автор понимает следующее:

– управление на микроуровне – это создание благоприятных условий в системе образования и науки, основанных на инвестициях, направленных на приобретение и развитие индивидуумом ценностей в виде знаний, умений, способностей, морально-волевых качеств, необходимых для профессиональной деятельности;

– управление на мезоуровне – это создание благоприятных условий для качественного распределения человеческого капитала согласно потребностям региональной экономики с учётом прогнозов средне и долгосрочной перспективы инновационного развития экономики региона.

2) Дополнен порядок расчёта «Индекса знаний» путём включения индексов, отражающих научно-исследовательский кадровый потенциал региона и участие региона в инновационном развитии экономики государства.

3) Предложена модель управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

4) Предложен механизм формирования информационной базы данных на основе образовательного Форсайта, используемой в модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

5) Разработан механизм внедрения модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона на примере

Забайкальского края.

Практическая значимость исследования состоит в том, что предложенная модель управления человеческим капиталом может применяться экономическими службами, департаментами региональной исполнительной власти при разработке стратегии инновационного развития регионов.

Процесс использования модели управления человеческим капиталом способствует повышению инновационного потенциала, формирующего основу развития региональной инновационной системы, и напрямую влияет на инновационное развитие региона.

Апробация работы. Основные положения диссертационной работы докладывались и обсуждались на Международных научных конференциях; на межвузовских конференциях; ежегодных научно-практических конференциях ЧитГУ (2007 – 2011); I Международной научно-практической конференции «Шумпетеровские чтения» (Пермь, 2011). По материалам исследований опубликовано 11 печатных работ, в том числе 3 статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для публикации материалов диссертаций.

Результаты диссертационной работы приняты к внедрению Министерством образования, науки и молодёжной политики Забайкальского края (акт о внедрении). Результаты диссертационной работы приняты к внедрению в образовательный процесс в Забайкальском государственном университете, г. Чита (акт о внедрении).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 11 работ, в том числе 3 – в реферируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ.

Структура и объем диссертационной работы. Структура диссертационной работы определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и 10 приложений. Основной текст диссертационной работы изложен на 154 страницах машинописного текста и включает в себя 32 рисунков, 27 таблиц, список использованных литературных источников, состоящий из 108 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, характеризуется степень её изученности, обозначены цели и задачи, определены объект и предмет, теоретическая и методическая база исследования, сформулирована научная новизна, приведены данные о практической значимости, апробации работы, а также представлен перечень основных публикаций по теме диссертации.

В первой главе «Теоретические основы управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона» определена сущность человеческого капитала и его роль в инновационном развитии региона. Дополненная автором классификация элементов человеческого

капитала позволяет уточнить объект управления. Проанализированы существующие теоретические подходы к управлению человеческим капиталом. На основе полученных результатов автором дополнено понятие «управление человеческим капиталом» в аспекте инновационного развития региона. Предложена схема управления человеческим капиталом на микро- и мезоуровнях.

Во второй главе «Анализ и моделирование управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона» проведён анализ эмпирических данных, результат которого позволил дать представление о текущей ситуации в части развития человеческого капитала в экономике РФ. Рассмотрены практические подходы к управлению человеческим капиталом, выявлена их общая суть, указаны основные недостатки предлагаемых методик управления в процессе инновационного развития региона. Усовершенствована модель управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

В третьей главе «Разработка нового подхода к управлению человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона на примере Забайкальского края» предложен механизм формирования информационной базы, используемой в модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона, в основе которого находится система профессионального образования Забайкальского края. Разработан механизм внедрения модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона. Даны авторские рекомендации по повышению эффективности управления человеческим капиталом в Забайкальском крае.

В заключении диссертации сформулированы основные выводы и научные результаты исследования, направленные на практическое применение модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Дополнено понятие «управление человеческим капиталом» в интересах инновационного развития региона. Управление человеческим капиталом – это процесс влияния субъекта управления на объект управления на основе информации и последовательных управленческих решений. Субъектами управления являются государственные органы исполнительной и законодательной власти, образовательные центры. Объектом управления являются человек и его содержательные элементы, характеризующие его способности, умения, возможности.

Обобщённо управление человеческим капиталом рассматривается как создание благоприятных условий для формирования, развития и накопления фондов человеческого капитала и последующая реализация способностей и возможностей человека в экономике (рис. 1).



Рис. 1. Управление человеческим капиталом

Согласно выводам автора, управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона необходимо рассматривать неразрывно на микро- и мезоуровнях. Данный тезис строится на суждении о том, что в процессе управления человеческим капиталом главной целью является его эффективное использование в реальной экономике. При этом возникают задачи, связанные с развитием необходимого уровня человеческого капитала, что происходит на уровне индивидуума, то есть на микроуровне. Второй блок задач связан с эффективным распределением человеческого капитала в экономике, что происходит на мезоуровне.

В результате автор расширяет понятие «управление человеческим капиталом» в аспекте инновационного развития региона следующим образом:

1) микроуровень – мероприятия, основанные на инвестировании, направленные на развитие, приобретение индивидуумом ценностей в виде знаний, умений, способностей, морально-волевых качеств, формирующих базу для использования человеческого потенциала;

2) мезоуровень – мероприятия, направленные на распределение человеческого капитала согласно потребностям реального сектора экономики с учётом прогнозов средне и долгосрочной перспективы инновационного развития народного хозяйства.

Схематично управление человеческим капиталом на микро- и макроуровней представлено на рис. 2.

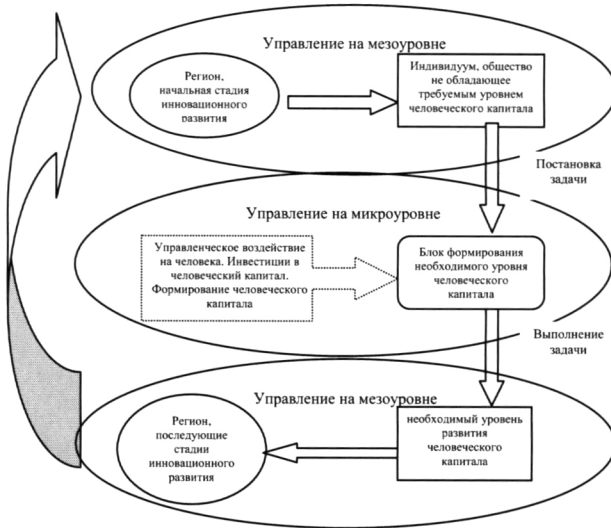


Рис. 2. Схема управления человеческим капиталом на микро- и мезоуровне

2. Дополнен порядок расчёта «Индекса знаний» путём включения в расчётную часть индексов, отражающих научно-исследовательский, кадровый потенциал региона и участие региона в инновационном развитии экономики государства. Индекс знаний (ИК) предложен Всемирным банком в 2004 году, который измеряет способность страны создавать, принимать и распространять знания, является показателем общего потенциала развития знаний в той или иной стране. Он представляет собой среднее из трёх составляющих его индексов: а) инновационная система; б) образование и человеческий потенциал; в) информационная инфраструктура.

$$IK = \frac{I_s + I_i + I_{ikt}}{n}; \quad (1)$$

$$I_{s,i,ikt} = Nd = 10 * \frac{n^w}{n^c}, \quad (2)$$

где

IK – Индекс знаний;

I_s – составляющий индекс образования и человеческого потенциала;

I_i – составляющий индекс инновационной системы;

I_{ikt} – составляющий индекс информационно-коммуникационных технологий;

Nd – нормализация составляющих индексов (данные принимают значение от 0 до 10);

n^w – число, соответствующее количеству объектов, показатели которых хуже;

n^c – общее число рассматриваемых объектов.

Однако данный индикатор, по мнению автора, имеет недостатки в части неполноты информации о состоянии отдельных аспектов регионального развития. Данный вывод основывается на результатах расчета Индекса знаний с учётом показателей, не включенных в перечень показателей в структуру индекса, предложенного Всемирным банком.

Дополнительные показатели, использованные в расчёте Индекса знаний, представлены в таблицах 2, 3, 4, 5.

Таблица 2

**Индекс научно-исследовательского кадрового потенциала региона
«Персонал, занятый научными исследованиями и разработками»**

Регион	Доля занятого персонала научными исследованиями и разработками к общему числу занятых в экономике региона, % (эталонный показатель, N_a)	Занятые в экономике, всего (тыс. чел.)	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (тыс. чел.)	Доля занятого персонала научными исследованиями и разработками к общему числу занятых в экономике региона, % (N_r)	Значение индекса регионального значения $i_p = \frac{N_r}{N_a} * 10$
Московская область	5	2901,1	84,5	3	6
Забайкальский край	5	490,1	0,3	0,06	0,12
Республика Бурятия	5	243,	0,9	0,37	0,74
Иркутская обл.	5	1140,2	4,9	0,4	0,8

Таблица 3

**Индекс научно-исследовательского кадрового потенциала региона
«Исследователи с учеными степенями»**

Регион	Доля от общего числа персонала занятого научными исследованиями и разработками, % (эталонный показатель, N_a)	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (тыс. чел.)	Численность исследователей с учеными степенями (тыс. чел.)	Доля занятого персонала научными исследованиями и разработками к общему числу занятых в экономике региона, % (N_r)	Индекс регионального значения $i_s = \frac{N_r}{N_a} * 10$
1	2	3	4	5	6
Московская обл.	50	84,5	8,6	10	2
Забайкальский край	50	0,3	0,06	20	4

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5	6
Республика Бурятия	50	0,9	0,4	44	8,8
Иркутская обл.	50	4,9	1,4	28,5	5,7

Таблица 4

**Индекс участия региона в инновационном развитии РФ «Созданные
передовые производственные технологий»**

Регион	Эталонное значение (N_a)	Число созданных передовых производственных технологий (N_r)	Значение индекса регионального значения, $i_r = \frac{N_r}{N_a} * 10$
Московская обл.	100	66	6,6
Забайкальский край	100	0	0
Республика Бурятия	100	5	0,5
Иркутская обл.	100	10	1

Таблица 5

**Индекс участия региона в инновационном развитии РФ «Используемые
передовые производственные технологий»**

Регион	Число используемых передовых производственных технологий (эталонное значение, N_a)	Число используемых передовых производственных технологий (N_r)	Значение индекса регионального значения, $i_r = \frac{N_r}{N_a} * 10$
Московская обл.	15000	11686	7,8
Забайкальский край	15000	1006	0,7
Республика Бурятия	15000	383	0,3
Иркутская обл.	15000	1031	0,7

В результате, автором предложены дополнительные региональные индексы для расчета Индекса знаний (табл. 6).

Таблица 6

Региональные индексы

№	Наименование индекса	Формула
1	Научно-исследовательского кадрового потенциала региона	$I_{hp} = \frac{i_p + i_s}{n}$
2	Участия региона в инновационном развитии РФ	$I_{pd} = \frac{i_t + i_{it}}{n}$

Дополненная расчётная часть Индекса знаний, предложенная региональными индексами, позволяет более точно характеризовать уровень развития знаний в регионе. Усовершенствованный Индекс знаний примет вид

$$IK = \frac{I_s + I_i + I_{ikt} + I_{pr} + I_{pd}}{n} \quad (3)$$

Общие результаты расчётов представлены в таблице 7.

Таблица 7

Результаты расчёта усовершенствованного «Индекса знаний» в сравнении с «Индексом знаний», предложенным Всемирным банком

Регион	Значение усовершенствованного Индекса знаний	Значение Индекса знаний предложенного Всемирным банком
Забайкальский край	2,8	3,1
Республика Бурятия	4,3	3,8
Иркутская обл.	4,6	5,0

Таким образом автором усовершенствован порядок расчёта «Индекса знаний», позволяющий учитывать региональные особенности в аспекте:

- кадрового научно-исследовательского потенциала региона;
- общего вклада региона в инновационном развитии экономики РФ.

3. Предложена модель управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона. Процессы формирования человеческого капитала в современных условиях не должны происходить стихийно, значит, таким процессом необходимо управлять. В результате управления человеческим капиталом формируется интеллектуальная основа для инновационного развития региона.

Управление человеческим капиталом – это процесс постоянного взаимодействия субъекта и объекта управления. В ходе такого взаимодействия образуются сложные нелинейные связи, подверженные постоянным изменениям в результате влияния внешних и внутренних факторов. В совокупности это формирует систему. На основе исследований в области управления системами и моделирования управленческих процессов таких учёных как А.А. Кугаенко¹, Е.В. Шикина, А.Г. Чхартишвили² и других, автором предложена модель управления человеческим капиталом с целью инновационного развития региона (рис. 3).

¹ Кугаенко А.А. Экономическая кибернетика: энциклопедия: учеб. пособие / А.А. Кугаенко. – М.: Вузовская книга, 2010. – 716 с.

² Е.В. Шикина, А.Г. Чхартишвили Математические методы и модели в управлении: Учеб. пособие. – 3-е изд. – М.: Дело, 2004. – 440 с.

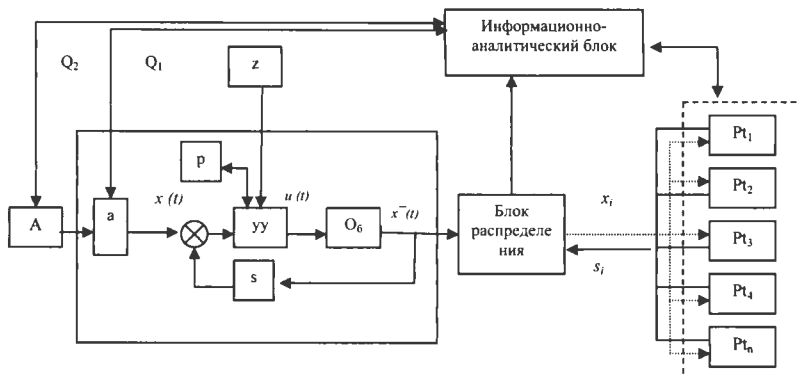


Рис. 3. Модель управления человеческим капиталом с целью инновационного развития региона: $x(t)$ – разработка внутренних стандартов и правил в системе образования и науки; $u(t)$ – образовательные стандарты, программа стажировок и практик, дистанционное обучение, прочее; p – службы социальной поддержки, учреждения здравоохранения, кредитные организации, благотворительные фонды и прочее; $уу$ – научно-образовательные учреждения (факультеты, кафедры, научные школы, институты); $О_6$ – студент, слушатель, магистрант, аспирант, докторант; z – экономические, социальные, политические факторы; Q_n – стратегический план инновационного развития региона; $\bar{x}(t)$ – текущее состояние системы; S – обратная связь, информация о результатах тестирования, контроля; A – региональное министерство образования и науки; a – администрация образовательного учреждения; $Pt_{i(n)}$ – потребители, (предприятия, организации, формирующие заявки на человеческие, интеллектуальные ресурсы); s_i – заявки на человеческие, интеллектуальные ресурсы; x_i – объём выполненных заявок для потребителей $Pt_{i(n)}$

Представленная модель отражает порядок последовательных управленческих мероприятий на микро- и мезоуровнях. При этом управленческие мероприятия на микроуровне происходят под воздействием информации о внешних факторах. Автором отмечается, что такая информация оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие (Q_n ; z) на управленческий процесс. Положительное влияние осуществляется за счёт получения информации о средне и долгосрочных прогнозах развития экономики региона. Отрицательное воздействие осуществляется за счёт искажения данных о текущем состоянии развития экономики региона, некорректных статистических данных и прочее.

Для формализации модели автор использует математическую модель, основанную на механизме прямых приоритетов. В соответствии с данной моделью распределение специалистов, обладателей неявных знаний, осуществляется по правилу: $x = \max \{s_i, \gamma A s_i\}$, $i = 1, 2, \dots, n$, где γ – общий для всех Потребителей параметр – определяется из условия

$$\sum_{i=1}^n x_i = O_6.$$

То есть, весь ресурс распределяется без остатка. В нашем случае речь идёт о распределении специалистов, обладающих неявными знаниями, по отраслям экономики и сферам деятельности.

Таким образом, в случае соблюдения равенства Потребителей с точки зрения образовательного учреждения, то есть при $A_1=A_2=\dots=A_n=1$, тогда $x = \min \{s_i, \gamma s_i\} = \gamma s_i$, $i = 1, 2, \dots, n$.

Случай $x_i=s_i$ невозможен, поскольку это означает, что Потребители получают столько, сколько запросили. Однако это противоречит предположению о наличии дефицита.

Таким образом, получаем

$$\sum_{i=1}^n \gamma s_i = O_6,$$

откуда

$$\gamma = \frac{O_6}{\sum_{i=1}^n s_i}.$$

4. Предложен механизм формирования информационной базы данных на основе образовательного Форсайта, используемой в модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона. Любое управление основывается на информации. Качество принятия управленческих решений зависит от качества, полноты и достоверности информации. В свою очередь степень потребности в определённой информации зависит от уровня и степени принятия решений.

В ходе управления инновационным развитием региональной экономики используется информация, которая формирует тактические и стратегические задачи.

Согласно принципам инновационного развития субъектов экономики, обозначенным в трудах Й. Шумпетера, Г. Менша, Е. Шлюклера, М. Бена и других, стратегия инновационного развития региона должна опираться на перспективное развитие науки и техники. Учитывая это, автор предлагает использовать при разработке стратегии метод Форсайт.

Форсайт – это предпринимаемые на систематической основе усилия по исследованию долгосрочных перспектив развития науки, технологии, экономики и общества с целью выявления стратегических областей научных исследований и новых зарождающихся технологий, которые с высокой степенью вероятности принесут значительный экономический эффект.³

Учитывая разноплановый характер необходимой информации в процессе инновационного развития региона, автором предложен механизм формирования информационной базы, используемой в процессе управления

³ Martin Ben. Foresight in Science and Technology // Technology Analysis and Strategic Management, vol. 7 № 2, 1995 .с. 139-168

человеческим капиталом с использованием образовательного Форсайта (рис. 4).

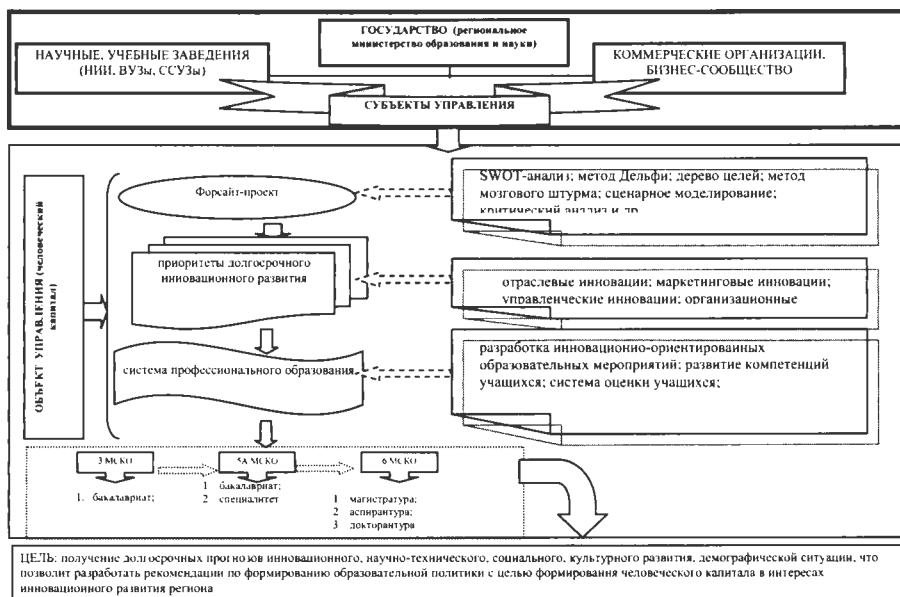


Рис. 4. Механизм формирования информационной базы, используемой в процессе управления человеческим капиталом с целью инновационного развития региона

5. Разработан механизм внедрения модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона на примере Забайкальского края. Логическая последовательность внедрения представлена в виде сетевого графика, отражающего его основные этапы (табл. 8).

Таблица 8

Перечень событий и работ в процессе внедрения модели управления человеческим капиталом

№	Событие	№	Работы
0	Назначен генеральный менеджер проекта	0,1	Создание рабочей группы
1	Создана рабочая группа	1,2	Разработка стратегии инновационного развития экономики
		1,3	Разработка перечня мероприятий для инновационно-ориентированного образования
		1,4	Экспресс-оценка инновационного потенциала региона

№	Событие	№	Работы
2	Разработана (уточнена) стратегия инновационного развития экономики региона	2,5	Разработка (внесение дополнений в Закон) регионального Закона инновационного развития региона
		2,3	Разработка плана проведения инновационно-ориентированных мероприятий в системе проф. образования в регионе
3	Разработан перечень мероприятий направленных на инновационное развитие региональной экономики	3,4	Распределение функций участников проекта
4	Экспресс-оценка уровня инновационного потенциала региона	4,5	Организация автоматизированных систем обмена информацией участников проекта
5	Разработан региональный Закон, определяющий нормы и правила инновационного развития региона	5,6	Проведение Форсайт-проекта
6	Реализация Форсайт-проекта	6,7	Формирование перечня приоритетных направлений инновационного развития региона
7	Создан перечень приоритетных направлений инновационного развития региона	7,8	Формирование перечня заявок на высококвалифицированные кадры для нужд региональной экономики
8	Сформирована информационная основа для подготовки инновационных, научных, управленческих и прочих кадров	8,9	Развитие системы подготовки научных, управленческих, инженерных кадров для нужд инновационного развития региональной экономики
9	Модель управления человеческим капиталом внедрена		

Графически сетевой график процесса внедрения представлен на рис. 5

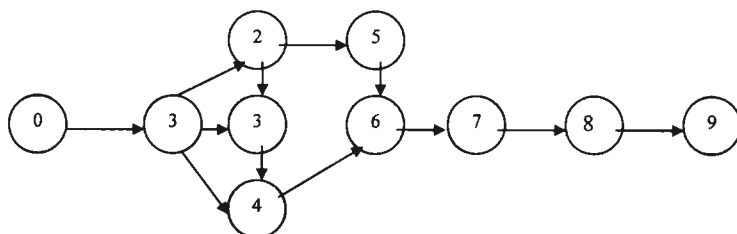


Рис. 5. Сетевой график внедрения модели управления человеческим капиталом с целью инновационного развития региона.

Схематично механизм внедрения модели управления человеческим капиталом на примере Забайкальского края представлен на рис. 6.

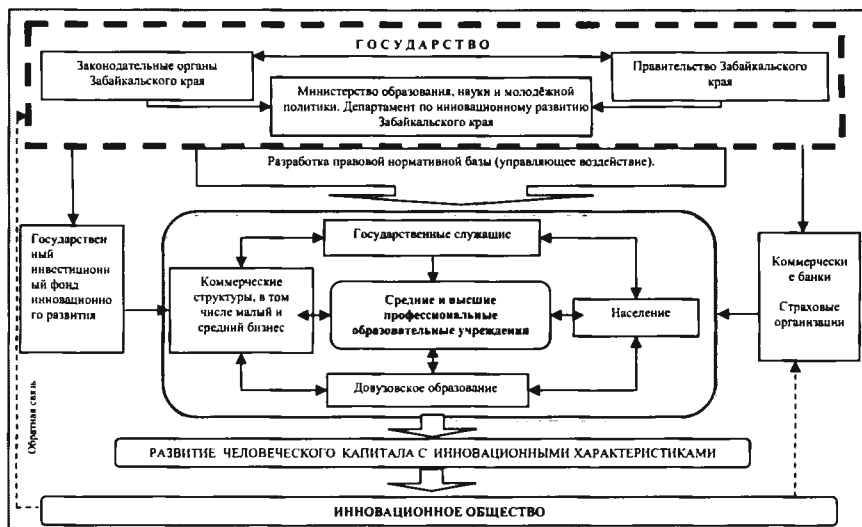


Рис.6. Механизм внедрения модели управления человеческим капиталом на примере Забайкальского края

Предложенный механизм внедрения модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития Забайкальского края включает в себя функциональные связи между системами образования, государственной власти, финансово-кредитных организаций, а также коммерческих структур представляющих интересы экономических отраслей региона.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Развитие человеческого капитала с целью формирования инновационной экономики является одной из главных задач государственной политики. Принимая во внимание многоаспектный характер вопросов управления человеческим капиталом для развития инновационной экономики региона, в настоящем исследовании предложены последовательные теоретические и прикладные аспекты, позволяющие развивать систему подготовки кадров для нужд экономики, ориентированной на инновации.

В результате выполненной работы получены следующие выводы:

1. В ходе теоретического анализа подходов к трактовкам понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом» автором установлено, что, развивая теоретико-методические подходы к управлению человеческим капиталом с целью инновационного развития региона, процесс управления необходимо рассматривать на микро- и мезоуровнях неразрывно. При проведении исследования автор расширил представление о понятии

«управление человеческим капиталом».

2. С целью оценки эффективности управления человеческим капиталом в регионе в интересах инновационного развития автором предложен усовершенствованный «Индекс знаний». Данный индекс позволяет учитывать аспект регионального участия в инновационном развитии экономики государства, потенциал научно-исследовательских кадров.

3. В результате исследования методов управления человеческим капиталом автором предложена модель управления человеческим капиталом и применена теория рационального распределения ресурсов на основе механизма прямых приоритетов.

4. В основе управления инновационным развитием отраслей народного хозяйства находится информация, которая играет ключевую роль и позволяет снижать риски, связанные с неверными управленческими решениями. В результате становится важным определение источника информации. Автором предложен механизм на основе образовательного Форсайта, который позволяет формировать информационную базу, используемую в процессе управления человеческим капиталом с целью инновационного развития региона.

5. Для эффективной реализации модели управления человеческим капиталом автором предложен механизм её внедрения на примере Забайкальского края.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в ведущих научных изданиях и журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ

1. Журавлёв М.В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития. Новый подход к определению / М.В. Журавлёв // Электронный научный журнал: Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 2. – С. 285–290; (0,3 печ. л.).

2. Журавлёв М.В. Управление человеческим капиталом методом образовательного Форсайта с целью формирования инновационного общества / М.В. Журавлёв, В.Ю. Буров // Электронный научный журнал: Известия Иркутской государственной экономической академии БГУЭП. – 2011. – № 4. – С. 35–41; (0,3 печ. л.).

3. Журавлёв М.В. Управление человеческим капиталом с целью формирования инновационного общества / М.В. Журавлёв // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 6. – С. 46–54; (0,5 печ. л.).

Коллективная монография

4. Журавлёв М.В. Глава 1. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития / Журавлёв М.В., Гонин В.Н., // Управление персоналом в современной организации. Кн. 3. Монография. – Новосибирск: СИБПРИНТ, 2010. – С. 9–27; (1,2 печ. л. в том числе авторские 0,64 печ. л.).

Статьи, опубликованные в других изданиях

5. Журавлёв М.В. Управление знаниями в организации / М.В. Журавлёв // Материалы Межрегиональной заочной научно-практической конференции «Управление экономическими системами» Чита. – 2009. – С. 22–25; (0,18 печ. л.).

6. Журавлёв М.В. О подготовке конкурентоспособных кадров экономических и управленческих специальностей / М.В. Журавлёв // Материалы IX Всероссийская научно-практическая конференция «Кулагинские чтения» декабрь. – 2009. – С. 122–124; (0,14 печ. л.).

7. Журавлёв М.В. Формирование креативного мышления студентов экономических и управленческих специальностей как фактор успешного развития инновационной экономики / М.В. Журавлёв // Материалы Всероссийской научно-практической конференции Центр прикладных научных исследований, г. Волгоград, 5 июля. – 2010. – С. 346–349; (0,18 печ. л.).

8. Журавлёв М.В. Центр инновационного развития Забайкальского края / М.В. Журавлёв // Материалы Межрегиональной заочной научно-практической конференции «Управление экономическими системами». – Чита: ЧитГУ, 2010. – С. 37–39; (0,14 печ. л.).

9. Журавлёв М.В. Проблема дисбаланса в инновационном развитии региона на примере Забайкальского края / М.В. Журавлёв // Материалы IV Международной научно-практической конференции: в 2-х частях / под. общ. редакцией Чернова С.С. – Новосибирск: НГТУ, 2010. – С. 176–182; (0,39 печ. л.).

10. Журавлёв М.В. Человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики: проблемы формирования и стимулирования / М.В. Журавлёв, В.А. Селин // Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2011. – Волгоград. – 2011. – С. 55–67; (0,6 печ. л. в том числе авторские 0,3 печ. л.).

11. Журавлёв М.В. Инновационное общество: понятие, функции, признаки / М.В. Журавлёв // Материалы Всероссийской научно-практической конференции XI «Кулагинские чтения». ЗабГУ, декабрь. – 2011. – С. 33–37; (0,14 печ. л.).



Подписано в печать 25.04.2012. Формат 60 х 90 / 16.
Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 1,5.
Тираж 100 экз. Зак. 87. Поз. плана 10н.

Лицензия ИД № 06506 от 26.12.2001
Иркутский государственный технический университет
664074, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83

10 7